Assistant-Juridique.fr

2015

Départ négocié d'un CDI : mode d'emploi

Assistant-juridique.fr

Sommaire

Étape 1 : Déterminer si le départ négocié est envisageable 6

A) Quels sont les salariés concernés par le départ négocié ? 6

B) Pour quels motifs peut-on conclure un départ négocié ? 6

1) Départ négocié pour motifs personnels 6

2) Départ négocié pour motifs économiques 6

C) Dans quelles circonstances le départ négocié est-il exclu ? 7

1) Le salarié est un représentant du personnel 7

2) Le salarié a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 7

3) Le salarié a été déclaré inapte 7

4) L'employeur et le salarié souhaitent résoudre un litige 7

5) La décision de rompre le contrat de travail a déjà été prise 8

Étape 2 : Entamer les négociations 9

A) Départ négocié individuel 9

1) Pas de consultation des représentants du personnel 9

2) Proposition du contrat de sécurisation professionnel ou information sur le congé de reclassement .. 9

a) Entreprises de moins de 1000 salariés 9

b) Entreprises d'au moins 1000 salariés 9

3) Pas d'entretien préalable, de lettre de licenciement, ni de préavis 10

4) Communication d'informations à l'administration 10

5) Autres formalités 10

6) Respect de la priorité de réembauche 10

B) Rupture collective de 2 à 9 salariés 11

1) Consultation des représentants du personnel 11

2) Pas d'entretien préalable, de lettre de licenciement, ni de préavis 11

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

3) Information de l'administration 11

4) Respect de la priorité de réembauche 12

C) Rupture collective d'au moins 10 salariés dans une entreprise comptant moins de 50 salariés 12

1) Mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) facultative 12

2) Élaboration d'un plan de départs volontaires 12

3) Consultation des délégués du personnel 12

4) Appel à candidature 13

5) Information de l'administration 13

6) Proposition d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle 14

7) Pas d'entretien préalable, de lettre de licenciement, ni de préavis 14

8) Respect de la priorité de réembauche 14

D) Départ négocié collectif d'au moins 10 salariés dans une entreprise comptant plus de 50 salariés 14

1) Mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) obligatoire 14

2) Consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel 15

3) Désignation facultative d'un expert-comptable 15

4) Appel à candidatures 15

5) Communication avec l'administration 16

6) Possible intervention de l'administration dans la procédure de consultation 16

7) Validation de l'accord PSE ou homologation du document unilatéral 17

8) Pas d'entretien préalable, de lettre de licenciement, ni de préavis 17

9) Respect de la priorité de réembauche 17

Étape 3 : Rédiger un accord 18

A) Quelle forme peut prendre cet accord ? 18

B) Que doit contenir cet accord ? 18

C) Faut-il obligatoirement prévoir une indemnité de rupture ? 21

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

D) Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture ? 21
1) Régime social 21
a) Si la rupture est à l'initiative de l'employeur 21
b) Si la rupture est à l'initiative du salarié 21
2) Régime fiscal 21
a) Si la rupture est à l'initiative de l'employeur 21
b) Si la rupture est à l'initiative du salarié 22
Étape 4 : Rompre le contrat de travail 23
A) Quand le contrat de travail prend-t-il fin ? 23
B) Le salarié doit-il respecter un délai de préavis ? 23
C) Le départ négocié donne-t-il droit aux allocations chômage ? 23
Étape 5 : Remettre les documents de fin de contrat au salarié 24
A) Le certificat de travail 24
1) Que doit contenir le certificat de travail ? 24
2) Quand le certificat de travail doit-il être remis ? 24
3) Que faire si le certificat de travail n'est pas délivré ? 25
B) L'attestation destinée au Pôle Emploi 25
1) Quand l'attestation Pôle Emploi doit-elle être remise ? 25
2) Que faire si l'attestation comporte des informations erronées ? 25
3) Que faire si l'attestation n'a pas été remise ? 25
C) Le reçu pour solde de tout compte 26
1) Que doit contenir le solde de tout compte ? 26
2) Quand le solde de tout compte doit-il être remis ? 26
3) Que faire si le solde de tout compte est erroné ? 27
a) Délai de dénonciation 27
b) Modalités 27
4) Que faire si le chèque de solde de tout compte n'est pas remis ? 27

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

D) L'état récapitulatif de l'épargne salariale 28

Questions/ Réponses 29

Quelle est la différence entre un départ négocié et une transaction ? 29

Quelle est la différence entre un départ négocié et une rupture conventionnelle ? 29

Un accord pour être licencié constitue-t-il un départ négocié ? 29

Un départ négocié conclue sous la pression est-elle valable ? 29

Que faire si l'accord n'est pas respecté ? 29

Peut-on faire annuler l'accord ? 30

Comment le salarié peut-il faire annuler l'accord ? 30

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

Étape 1 : Déterminer si le départ négocié est envisageable

A) Quels sont les salariés concernés par le départ négocié ?

Depuis l'instauration de la rupture conventionnelle en 2008, le départ négocié a essentiellement vocation à s'appliquer dans les cas où la rupture conventionnelle n'est pas permise, c'est-à-dire dans le cadre des départs volontaires, des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et des plans de sauvegarde de l'emploi (article L 1237-16 du Code du travail).

En principe, il est impossible de signer avec un représentant du personnel un accord de résiliation amiable de son contrat de travail. Toutefois, cela reste permis dans le cadre d'un motif économique et après autorisation de l'inspecteur du travail.

B) Pour quels motifs peut-on conclure un départ négocié ?

1) Départ négocié pour motifs personnels

Avant la mise en place de la rupture conventionnelle, les tribunaux ont admis la validité des départs négociés ayant pour motif une raison personnelle, donc liées à la personne du salarié. Le départ négocié, bien que non inscrit au Code du travail, était admis sur le fondement des dispositions de l'article 1134 du Code civil (révocation des conventions par consentement mutuel).

Mais, depuis une décision de la Cour de cassation du 15 octobre 2014, il n'est plus possible de rompre un CDI d'un commun accord autrement que par une rupture conventionnelle homologuée (Cour de cassation, chambre sociale, 15 octobre 2014, n° 11-22251).

2) Départ négocié pour motifs économiques

On distingue ici deux types de départs négociés :

- le départ négocié individuel, dans un contexte où des difficultés économiques ont entraîné la suppression du poste du salarié concerné ;
- les départs négociés collectifs, qui ont pour but de réduire les effectifs de l'entreprise, ou qui s'inscrivent dans un plan de compression des effectifs, à la suite ou dans le cadre d'une restructuration industrielle de l'entreprise.

Le départ négocié permet alors de proposer aux salariés une cessation anticipée de leur contrat moyennant indemnités et de réaliser des compressions importantes d'effectifs sans avoir besoin de recourir aux licenciements.

Application de la procédure de licenciement économique

Les dispositions légales relatives aux licenciements économiques sont applicables à toutes les ruptures du

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.